

### ***Список использованных источников:***

1. Прохоров Ю.К., Фролов В.В. Управленческие решения: учебное пособие – Санкт-Петербург: СПбГУ ИТМО, 2011. – 138 с.
2. Лапыгин Ю.Н., Лапыгин Д.Ю. Управленческие решения. – М.: Юнити-Дана, 2018. – 448 с.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник. – М.: Проспект, 2016. – 320 с.
4. Васильков Ю.В., Филиппова А.Б. Особенности формирования управленческих решений // Российское предпринимательство. – 2017. – №5. – с. 68-73.
5. Дульзон А.А. Разработка управленческих решений. – Томск: изд-во Томск. ПУ, 2017. – 259 с.
6. Пирогова Е. В. Управленческие решения: учебное пособие / Е. В. Пирогова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 176 с.
7. Злобина Н.В. Управленческие решения: учебное пособие / Н.В. Злобина. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 80 с.
8. Грушенко В.И. Менеджмент: восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 288 с.

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ АСПЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

**Е. В. Никулин**

Научный руководитель Т. В. Алайцева

Существуя и функционируя в современных условиях рынка, предприятия должны подстраиваться под нынешние реалии, постоянно приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям. В связи с этим, вклад каждого сотрудника компании в ее развитие и итоговые результаты

работы сложно переоценить. Из этого следует, что главной задачей для предприятий, отличных друг от друга видами деятельности становится разработка эффективной и действующей системы мотивации своего персонала. При четкой и слаженной работе этой системы персонал компании приведет предприятие к успеху и процветанию, в противном же случае – к краху.

Трудовой мотивацией называется процесс стимулирования отдельного сотрудника или всего коллектива к работе. Итогом данного процесса должно явиться повышение эффективности трудовой деятельности, достижение поставленных целей и задач.

Если система мотивации не выполняет свои функции, у сотрудников не будет желания эффективно выполнять свои должностные обязанности, что в итоге может привести, в том числе, к нерентабельности предприятия. Правильно же выстроенная эффективная система способна повысить производительность труда, обеспечить выполнение поставленных целей и задач и может стимулировать сотрудников постоянно совершенствоваться, работать больше и лучше.

Мотивацию можно осуществлять следующими методами: экономическими, психологическими, через устранение негативных стимулов, увеличение объема работы, выделение целей, соблюдение дисциплины. Выбор конкретных методов зависит от условий реализации общей концепции управления персоналом, а также использования имеющихся ресурсов. Для усиления эффекта целесообразно применение нескольких методов одновременно, поскольку их одновременное использование в сочетании друг с другом дает наилучший результат.

Существует острая необходимость в поиске правильного соотношения в способах мотивации персонала, поскольку сбалансированная система мотивации позволяет не только сохранить эффективность работы сотрудников, но и снизить затраты, прийти к достижению ключевых целей организации. В настоящий момент любая крупная компания имеет свою

систему мотивации и, разумеется, каждая из них имеет свои достоинства, а также недостатки, делающие полноценную реализацию сотрудников организации невозможной.

Следует учитывать факт личностного восприятия сотрудником применяемых к нему мер. Это значит, что на однородные меры разные сотрудники будут реагировать по-разному, одинаковые результаты санкций могут быть достигнуты как при положительном, так и отрицательном воздействии на работника. По результатам различных исследований, поощрение в ходе трудовой деятельности в большинстве своем положительно влияет на результат, а наказание в редких случаях может благотворно сказаться на работе.

К каждому типу сотрудников организации необходим индивидуальный подход. Какой бы совершенной выстроенная в организации система мотивации ни была, каждый сотрудник вдохновится своей работой только при ее соответствии его личным целям. Исходя из этого, такие методы мотивации работников, как делегирование полномочий при разработке какого-либо проекта или предоставление сотрудникам возможности разработки собственных планов и задач являются наиболее эффективными.

В целом, мотивация сотрудников должна восприниматься ими как одна из возможностей развития. Если работники чувствуют, что являются неотъемлемой частью команды или же организации в целом, осознают свою необходимость, мотивация к эффективной деятельности возрастает в разы. Подобные способы стимулирования должны быть выражены, к примеру, в регулярных “планерках”, поскольку там сотрудники могут почувствовать себя услышанными.

Таким образом, наиболее эффективными мероприятиями при выстраивании эффективной системы мотивации в организации являются следующие:

- предоставление каждому сотруднику работы, в которой он заинтересован, а также побуждающую его к повышению собственной квалификации;
- постановка понятных, четких целей и задач;
- обеспечение возможности реального, регулярного карьерного роста для сотрудника;
- признание необходимости учета как деловых, так и личных интересов сотрудников компании.

В целях изучения мотивации сотрудников организации есть возможность пользоваться как уже существующими методами, так и разработанными внутри самой организации. Обычно это осуществляется посредством проведения анкетирования и опросов, в которых имеется ряд открытых вопросов, требующих развернутого, полного ответа, либо суждения, степень соответствия которому работник должен оценить по балльной шкале. На основе проведенных мероприятий и дальнейшего анализа их результатов организация может делать выводы о степени удовлетворенности сотрудников своим положением в компании, в частности, выстроенной в ней действующей системой мотивации, а также на этой основе разрабатывать мероприятия по улучшению этой системы.

Разумеется, не существует «панацеи», то есть общепринятых методов мотивации персонала, которые будут эффективны в любой момент и при любых обстоятельствах. Каждый метод, применяемый руководителем организации, основан на выбранной организацией стратегии управления человеческими ресурсами. Это означает, что выбор конкретного метода мотивации должен определяться в соответствии с общей стратегией управления персоналом, которой следовала или желает следовать организация.

#### ***Список использованных источников:***

1. Сосновы́й А. П., Ратников П. В. Методы и средства мотивации персонала. М. : КноРус, 2019.

2. Каграманова Т. И. Проблемы стимулирования и мотивации в управлении персоналом // Мир науки, культуры, образования. 2018. № 3(46).
3. Рябова М. А. Оценка взаимосвязи мотивации и нематериального стимулирования труда в эффективном управлении персоналом промышленных предприятий // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2018. № 2.
4. Корзенко Н. И., Зобнина М. Е. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Вестник Челяб. гос. ун-та. 2018. № 3(258).

## **ЗНАЧЕНИЕ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

**А.А. Савинкин**

Научный руководитель С.В. Климентьева

Современная ситуация в рыночной экономике требует от предприятий быть готовыми к работе в быстро меняющихся условиях хозяйствования, уметь гибко реагировать на новые вызовы и при этом сохранять свою финансовую независимость для возможности дальнейшего развития. При этом основной характеристикой деятельности по-прежнему остается ее эффективность. Для того чтобы компания работала эффективно, необходимо правильно управлять финансовыми потоками организации, контролировать финансовые ресурсы и учитывать их источники.

Так, в советское время, в условиях административно-командной экономики существовали годовые и пятилетние финансовые планы, они создавались для каждой отрасли своим министерством.

Несмотря на это, сами предприятия тоже имели свои финансовые планы, но они были регламентированы вышестоящими органами. Планы составлялись по следующим важнейшим показателям: